

## PROPUESTA DE SATTUí A LA MESA NEGOCIADORA Y A GERENCIA DE LA UVEG SOBRE EL ACUERDO 178/2018 DEL CONSELL DE GOVERN APROBADO EN MESA NEGOCIADORA EL 4 DE JULIO DE 2018

### I. ANTECEDENTES

A raíz de una consulta realizada a nuestro sindicato, a principios de 2021, por una compañera (PDI funcionaria) afectada por IT de larga duración y cuya nómina se había visto mermada en una cantidad importante, este sindicato inicia un estudio del Acuerdo del Consell de Govern 178/2018, negociado y aprobado previamente en Mesa Negociadora el 4 de julio de 2018, por los sindicatos entonces presentes.

Este Acuerdo establece la compensación hasta el 100% de los descuentos aplicados en las nóminas de las trabajadoras y trabajadores de la UVEG (acción permitida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado) en caso de IT de larga duración, de forma que sus ingresos por nómina no se vieran reducidos por una circunstancia sobrevenida de la que, supuestamente, no son responsables (enfermedad).

Como resultado de este estudio, y después de realizar las consultas pertinentes (a RRHH, a Muface y al personal afectado con posterioridad a la aplicación de dicho acuerdo) y recabar la información necesaria, **este sindicato encuentra en el Acuerdo referido un posible error**. Lo consideramos error porque su aplicación al colectivo adscrito a Muface (casi exclusivamente PDI) estaba y está **produciendo un efecto contrario al espíritu o intención que perseguía dicho acuerdo**. Agravado por una discriminación de este colectivo, de la que tampoco encontramos razones, ni legales ni morales, que la justifiquen.

### II. PROBLEMA

**Este**, considerado por SATTUí, **error** (pues no encontramos razones de intencionalidad) consiste en que dicho acuerdo establece que para el personal adscrito a MUFACE la compensación se aplicará **“durante el periodo que no comprenda la aplicación del subsidio por incapacidad temporal”**, sin que los firmantes de dicho acuerdo cayeran en la cuenta de que durante ese periodo este colectivo no sufre descuentos relevantes, por lo que no hay “mucho” que compensar.

Sin embargo, en este colectivo (adscrito a Muface) los descuentos, significativos, se producen a partir de la aplicación del subsidio por IT (Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio), es decir a partir del 91 día de baja. Por lo que **a pesar de lo que se pretendía con el referido Acuerdo (178/2018 de Consell de Govern de la UVEG), éste no ha podido ser aplicado, en los casos pertenecientes a este colectivo, porque el mismo Acuerdo no lo permite con ellos**. Y sí con los demás colectivos (adscritos al Régimen Gral de la SS). Razón por la que consideramos que se trata de un error en la expresión o redacción de dicho acuerdo, pues **su aplicación textual ha estado produciendo un resultado contrario a lo que se pretendía. Además de mantener, todos estos años, posiblemente sin ser conscientes de ello, una situación de agravio comparativo**.

Inmediatamente a su descubrimiento, SATTUí informó de ello al Vicerrector de Profesorado, solicitándole la revisión y/o renegociación de dicho acuerdo para corregir este error. Y cual fue nuestra sorpresa que dicho vicerrector nos respondió que el acuerdo se estaba aplicando (cosa que nunca hemos puesto en duda, porque, como hemos explicado, ese no es el problema), y con ello dejó zanjada la solicitud de SATTUí. Sin dedicar tiempo, como nosotros hicimos, a analizar el Acuerdo y las consecuencias de su aplicación.

Esta semana, hemos sabido, sin que nadie tuviera la deferencia de decírnoslo, que nuestra solicitud (oficialmente presentada hace muchos meses) había sido considerada y llevada a la Mesa Negociadora, como pedíamos, he incluida en el orden de día de su sesión del 5 de noviembre de 2021.

Y por ello, y principalmente por tener la oportunidad de poder explicar a los asistentes en qué consiste ese error, sus consecuencias y las propuestas que tenemos para su solución, hemos pedido nuestra presencia, excepcional, en esa sesión y punto de la Mesa Negociadora que lo tratará.

Agradecemos la atención recibida por la Vicegerencia, y entendemos que también el Sr. Vicegerente es un interlocutor tan válido para exponerle el problema, y las soluciones que SATTUi ha considerado adecuadas y justas para paliar las consecuencias que ha provocado este error en el Acuerdo a revisar.

### III. SOLUCIONES

Desde SATTUi proponernos dos soluciones, que consideramos serían suficientes, una para solucionar el problema en el futuro, y otra para solucionar el agravio sufrido, o problema en el pasado:

#### Propuesta 1:

A nuestro entender, el texto del Acuerdo ACGUV 178/2018 debería corregirse en su punto 2 quitando el texto, entre comas, siguiente “; per al període que no comprega l’aplicació del subsidi per incapacitat temporal,”.

Con esta simple y fácil eliminación, quedaría suficientemente explicado en el actual texto restante (a nuestro entender) que la compensación (necesaria para alcanzar el 100%) se producirá durante todo el tiempo que dure la IT, es decir, desde su inicio hasta su final.

#### Propuesta 2:

Que las/los miembros del personal de la UVEG que, desde la entrada en vigor de aquel Acuerdo, hayan estado o estén en situación de IT y no hayan recibido la compensación de lo descontado en sus nóminas, se les abone de forma retroactiva dicha cantidad no compensada, para igualar sus condiciones a las de las/los otros miembros del personal que sí las recibieron.

Sindicat Assembleari de Treballadores i Treballadors d’Universitat i Centres d’Investigació (SATTUi)  
Secció de la UVEG